

REN 

Plano para a Igualdade de Género na REN

2022



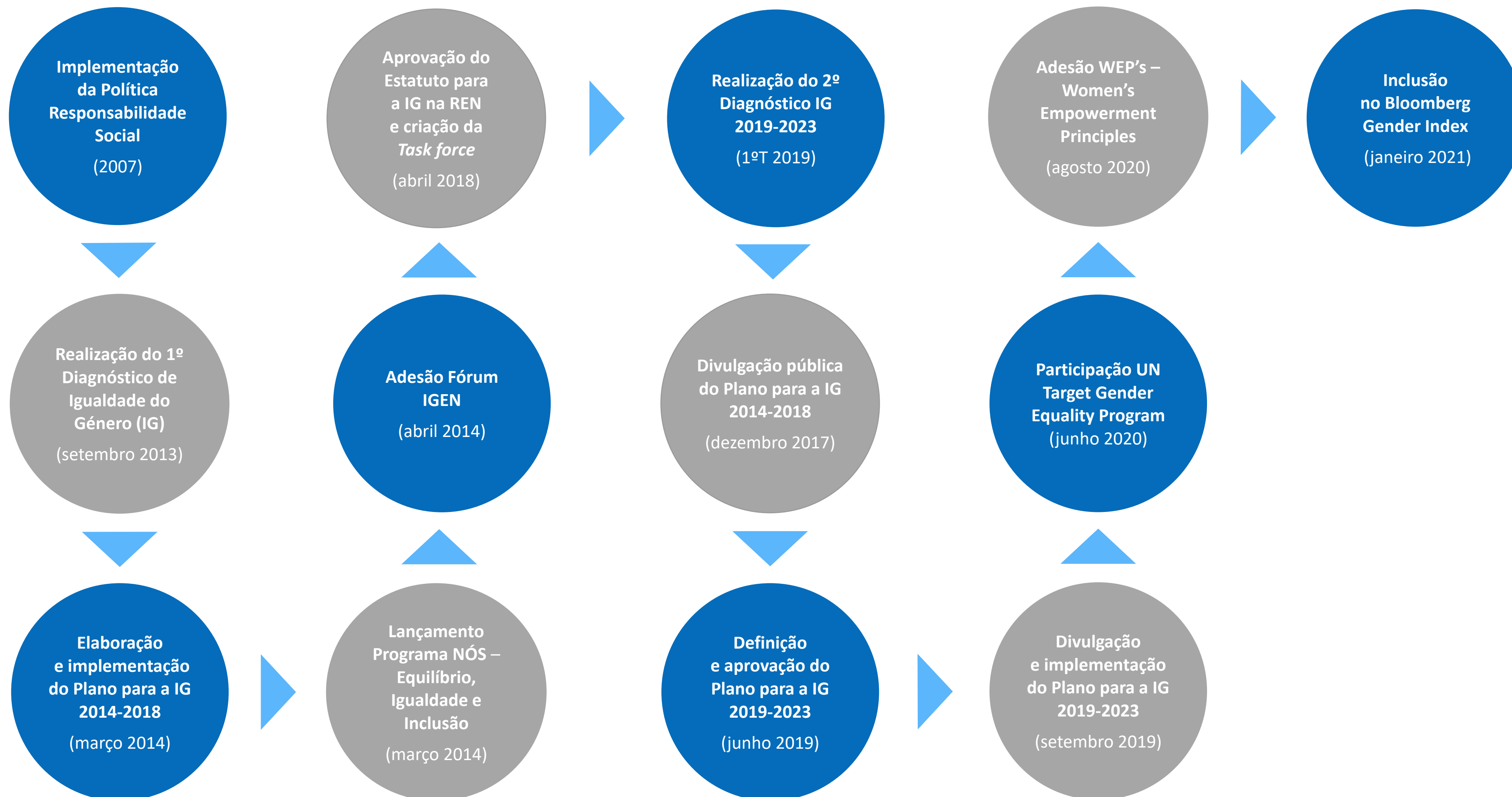
A REN - Redes Energéticas Nacionais atua em duas grandes áreas de negócio: o transporte de eletricidade em muito alta tensão e a gestão técnica global do Sistema Elétrico Nacional; e o transporte de gás natural em alta pressão e a gestão técnica global do Sistema Nacional de Gás Natural, garantindo a receção, armazenamento e regaseificação de GNL, bem como o armazenamento subterrâneo de gás natural. Para além disso, detemos uma concessão de distribuição de gás natural na região litoral norte de Portugal e estamos presentes no negócio das telecomunicações, através da RENTELECOM.

A REN detém ainda uma participação no capital social da Electrogas, sociedade chilena que detém um gasoduto de grande relevância na zona central do Chile e a totalidade do capital social da Transemel, que opera 92 km de linhas de transporte de eletricidade e 5 subestações.

Orgulhamo-nos do serviço público que prestamos e dos níveis de qualidade de serviço com que o fazemos, e que nos colocam entre os melhores do sector a nível internacional. Acreditamos que o nosso sucesso se deve a uma equipa altamente competente e motivada, por isso apostamos no desenvolvimento dos nossos/as colaboradores/as e na captação de novos talento, e acreditamos que **o talento não tem género.**



O nosso caminho para a igualdade



Nos últimos anos, a REN tem-se assumido como pioneira na promoção da Igualdade de Género no mercado português, promovendo políticas e práticas que garantam igualdade de oportunidades, igualdade de direitos e de liberdades, e reconhecendo e valorizando o papel das mulheres e dos homens na sociedade e no sucesso organizacional da REN. Desde 2014, que a REN é membro do Fórum iGEN, assumindo um compromisso de reforçar as suas políticas e estratégias para a Igualdade de Género, quer interna, quer externamente.

Dando cumprimento à Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, a REN divulga anualmente o seu plano para a igualdade com um conjunto de medidas a serem implementadas no ano de referência, alinhadas com os objetivos estratégicos e compromissos assumidos nesta matéria.

Para a elaboração do presente plano, foi realizado diagnóstico seguindo as orientações constantes do “Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)”, do qual resultaram as medidas apresentadas que se enquadram na dimensões: Estratégia, Missão e Valores; Igualdade no acesso ao emprego; Formação inicial e continua; Proteção na parentalidade; Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal e Igualdade nas condições de trabalho.

O Plano para a Igualdade de Género REN é avaliado, monitorizado e revisto anualmente, através da avaliação do cumprimento das metas definidas para cada uma das medidas, com o intuito de incorporar novas e/ou reajustar as existentes.

De seguida, apresentamos o [Plano para a Igualdade de Género 2022](#).

Plano para a Igualdade de Género na REN 2022

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsáveis	Orçamento
<ul style="list-style-type: none"> Assumir o compromisso para a promoção da igualdade entre mulheres e homens 	<ul style="list-style-type: none"> Definir objetivos estratégicos mensuráveis para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, alinhados com a política de ESG 	<ul style="list-style-type: none"> Rácio entre o n.º de mulheres em cargos de gestão de 1ª linha e o n.º total de cargos de gestão de 1ª linha 	<ul style="list-style-type: none"> > 1/3 de mulheres em cargos de gestão de 1ª linha até 2030 	<ul style="list-style-type: none"> Direção de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Sem custos
	<ul style="list-style-type: none"> Divulgar internamente o Relatório Anual de Igualdade de Género REN 	<ul style="list-style-type: none"> Data de divulgação interna do Relatório Anual de Igualdade de Género REN 	<ul style="list-style-type: none"> Divulgação interna do Relatório Anual de IG, no 2º semestre 2022 	<ul style="list-style-type: none"> Direção de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Sem custos
	<ul style="list-style-type: none"> Dinamizar eventos internos para sensibilização sobre o tema da igualdade de género 	<ul style="list-style-type: none"> Número de webinars/ Igualdade Talks@REN dedicados às várias dimensões de Igualdade de Género 	<ul style="list-style-type: none"> Realização de 2 eventos em 2022 	<ul style="list-style-type: none"> Direção de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Sem custos
	<ul style="list-style-type: none"> Dinamizar eventos externos para sensibilização sobre o tema da igualdade de género 	<ul style="list-style-type: none"> Número de eventos em 2022 	<ul style="list-style-type: none"> Realização de 1 evento em 2022 - Open Day REN – “O Talento não tem género” 	<ul style="list-style-type: none"> Direção de Recursos Humanos Direção de Comunicação e Sustentabilidade 	<ul style="list-style-type: none"> Em orçamentação (dependente do n.º de escolas participantes e natureza virtual ou presencial do evento)

Plano para a Igualdade de Género na REN 2022

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsáveis	Orçamento
<ul style="list-style-type: none">• Assegurar o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nas relações externas	<ul style="list-style-type: none">• Rever documentos e políticas aplicáveis na relação estabelecida (ou a estabelecer) com entidades/ empresas subcontratadas ou fornecedoras, garantindo o respeito pelo princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens	<ul style="list-style-type: none">• Data de conclusão da revisão do Código de Conduta de Fornecedores por forma a incorporar o compromisso para com a Igualdade de Género• Data de conclusão da implementação do plano de iniciativas dirigidas a fornecedores, no âmbito da diversidade de género, para estabelecimento de indicadores para a gestão da relação com os mesmos	<ul style="list-style-type: none">• Revisão do Código de Conduta de Fornecedores e Implementação do plano de iniciativas, até final do 1º semestre 2022	<ul style="list-style-type: none">• Direção de Recursos Humanos• Direção de Compras	<ul style="list-style-type: none">• Sem custos
<ul style="list-style-type: none">• Promover e consolidar relações externas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens	<ul style="list-style-type: none">• Estabelecer relações de cooperação com entidades públicas e/ou organizações da sociedade civil que prosseguem o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens	<ul style="list-style-type: none">• Nº de adesões / protocolos com entidades externas no âmbito da igualdade	<ul style="list-style-type: none">• Participação e/ou adesão a 6 iniciativas de acordo com o calendário das entidades até final 2022:• Carta Portuguesa para a Diversidade• “Girl Move”• Bloomberg Gender Equality Index• UN Target Gender Equality Program• “Engenheiras por 1 dia”• PWN Lisbon	<ul style="list-style-type: none">• Direção de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none">• Em orçamentação

Plano para a Igualdade de Género na REN 2022

Dimensão: Estratégia, Missão e Valores

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsáveis	Orçamento
<ul style="list-style-type: none">• Reconhecer e integrar a igual visibilidade de mulheres e homens em todas as formas de linguagem, no plano interno e externo• Contrariar a perpetuação de estereótipos de género e reforçar uma cultura de igualdade entre mulheres e homens	<ul style="list-style-type: none">• Adotar uma linguagem neutra promotora da igualdade em todos os documentos e instrumentos de gestão e comunicação institucional• Adotar uma comunicação neutra e isenta de estereótipos de género na publicidade e/ou na promoção das atividades	<ul style="list-style-type: none">• Número de documentos e instrumentos de gestão revistos	<ul style="list-style-type: none">• Revisão dos todos os documentos e instrumentos de gestão e comunicação institucional até final do 1º semestre 2022	<ul style="list-style-type: none">• Direção de Recursos Humanos• Direção de Comunicação e Sustentabilidade	<ul style="list-style-type: none">• Sem custos

Plano para a Igualdade de Género na REN 2022

Dimensão: Igualdade no acesso ao emprego

Subdimensão: Anúncios, Seleção e Recrutamento

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsáveis	Orçamento
<ul style="list-style-type: none">• Contribuir para um processo de seleção e recrutamento justo e objetivo para mulheres e homens	<ul style="list-style-type: none">• Realizar ação de formação, dirigida à equipa de Recursos Humanos, sobre procedimentos de seleção e recrutamento sem enviesamento de género	<ul style="list-style-type: none">• Rácio entre o n.º de elementos da equipa formados e o n.º total de elementos da equipa afeta aos processos	<ul style="list-style-type: none">• 1/3 da equipa afeta aos processos formada, até final de 2022	<ul style="list-style-type: none">• Direção de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none">• Em orçamentação
<ul style="list-style-type: none">• Contrariar barreiras estruturais à igualdade entre mulheres e homens• Contribuir para um maior equilíbrio entre mulheres e homens na empresa	<ul style="list-style-type: none">• Assegurar, sempre que possível, a representatividade do género sub-representado nos processos de recrutamento e seleção• Orientar as entidades externas especializadas em seleção e recrutamento no sentido de garantirem, sempre que possível, a representatividade mínima do género sub-representado	<ul style="list-style-type: none">• Rácio entre o n.º de candidatos do género sub-representado e o n.º total de candidatos ao processo de recrutamento	<ul style="list-style-type: none">• 1/3 dos candidatos ao processo de recrutamento e seleção pertencem ao género sub-representado, até final 2022	<ul style="list-style-type: none">• Direção de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none">• Sem custos

Plano para a Igualdade de Género na REN 2022

Dimensão: Formação inicial e continua

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsáveis	Orçamento
<ul style="list-style-type: none">• Promover uma cultura de igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho, favorecendo práticas de gestão e de trabalho consonantes com a mesma	<ul style="list-style-type: none">• Realizar formação sobre o Código de Conduta - obrigatória para todos os/as colaboradores/as• Realizar formação sobre Enviesamento Inconsciente - obrigatória para todos os/as colaboradores/as	<ul style="list-style-type: none">• Rácio entre o n.º de colaboradores/ as formados e o n.º total de colaboradores/as	<ul style="list-style-type: none">• 100% dos colaboradores/ as formados até final 2022	<ul style="list-style-type: none">• Direção de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none">• Em orçamentação

Plano para a Igualdade de Género na REN 2022

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

Subdimensão: Promoção/Progressão carreira profissional

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsáveis	Orçamento
<ul style="list-style-type: none">Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão	<ul style="list-style-type: none">Identificar a pool de talento feminino nas unidades de negócios operacionais	<ul style="list-style-type: none">Rácio entre o n.º de mulheres identificadas na pool de talento e o n.º total de colaboradores/as da pool de talentoElaboração de plano de desenvolvimento, direcionado para a pool de talento feminino, que permita a identificação de talento para assumir cargos de gestão de 1ª linha	<ul style="list-style-type: none">Identificação da pool de talento feminino, até final de 2022	<ul style="list-style-type: none">Direção de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none">Em orçamentação

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

Subdimensão: Avaliação de Desempenho

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsáveis	Orçamento
<ul style="list-style-type: none">Assegurar um processo de avaliação justo e objetivo para mulheres e para homens	<ul style="list-style-type: none">Realizar ação de formação, dirigida à equipa de Recursos Humanos, sobre igualdade e não discriminação em função do sexo em processos de Avaliação de Desempenho	<ul style="list-style-type: none">Rácio entre o n.º de elementos da equipa formados e o n.º total de elementos da equipa afeta aos processos	<ul style="list-style-type: none">1/3 da equipa afeta aos processos formada, até final de 2022	<ul style="list-style-type: none">Direção de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none">Em orçamentação

Plano para a Igualdade de Género na REN 2022

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

Subdimensão: Salários

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsáveis	Orçamento
<ul style="list-style-type: none">• Assegurar o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual	<ul style="list-style-type: none">• Realizar um diagnóstico sobre as remunerações de mulheres e homens tendo em vista a identificação de diferenças injustificadas• Realizar ação de formação, dirigida à equipa de Recursos Humanos, na análise de funções e/ou na avaliação dos postos de trabalho, assim como na determinação salarial, para prevenir enviesamentos de género	<ul style="list-style-type: none">• Data de conclusão de elaboração de relatório com as conclusões decorrentes do diagnóstico.• Rácio entre o n.º de elementos da equipa formados e o n.º total de elementos da equipa afeta aos processos	<ul style="list-style-type: none">• Relatório terminado, até final de 2022• 1/3 da equipa afeta aos processos formada, até final de 2022	<ul style="list-style-type: none">• Direção de Recursos Humanos• Direção de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none">• Em orçamentação• Em orçamentação

Plano para a Igualdade de Género na REN 2022

Dimensão: Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsáveis	Orçamento
<ul style="list-style-type: none">Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos/as colaboradores/as	<ul style="list-style-type: none">Definir e implementar uma Política de Flexibilidade na REN, ao nível dos tempos e formas de organização do trabalho	<ul style="list-style-type: none">Aprovação e divulgação da Política de Flexibilidade REN	<ul style="list-style-type: none">Aprovação e divulgação das medidas constantes da Política, até final do 4º trimestre 2022	<ul style="list-style-type: none">Direção de Recursos HumanosDireção de Comunicação e Sustentabilidade	<ul style="list-style-type: none">Sem custos

Dimensão: Proteção da Parentalidade

Subdimensão: Licenças/Licenças Partilhadas

Objetivos	Medidas	Indicadores	Metas	Responsáveis	Orçamento
<ul style="list-style-type: none">Garantir o direito ao gozo das licenças de parentalidade pelos/as colaboradores/as	<ul style="list-style-type: none">Partilhar informação relativa à proteção na parentalidade e de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	<ul style="list-style-type: none">Data de implementação de campanha de sensibilização e informação aos colaboradores/as sobre direitos de parentalidade (âmbito do projeto “Parents @ Work”)	<ul style="list-style-type: none">Realização de uma campanha, através dos canais internos de comunicação, até final do 1º semestre 2022	<ul style="list-style-type: none">Direção de Recursos HumanosDireção de Comunicação e Sustentabilidade	<ul style="list-style-type: none">Sem custos

Evolução dos Indicadores de Género

DIVERSIDADE DE GÉNERO	2020	2019	2018
TOTAL	697	684	691
HOMENS	528	518	515
MULHERES	169	166	176
% MULHERES	24,25	24,27	25,47
DIVERSIDADE DE GÉNERO (GESTÃO)	2020	2019	2018
DIREÇÃO	27	27	28
HOMENS	18	18	20
MULHERES	9	9	8
GESTÃO	50	50	53
HOMENS	38	38	40
MULHERES	12	12	13
% MULHERES (DIREÇÃO/GESTÃO)	27,27	27,27	25,93
HORAS FORMAÇÃO (POR COLABORADOR/A)	2020	2019	2018
TOTAL	36,44	43,46	43,25
HOMENS	36,87	41,60	43,46
MULHERES	35,08	49,04	42,64

IDADE E ANTIGUIDADE MÉDIA	2020	2019	2018
IDADE MÉDIA	45,40	45,39	44,71
HOMENS	45,98	46,16	45,47
MULHERES	43,60	42,98	42,51
ANTIGUIDADE MÉDIA	16,93	17,09	16,49
HOMENS	17,57	17,96	17,37
MULHERES	14,94	14,36	13,94
TAXA DE ROTATIVIDADE	2020	2019	2018
GLOBAL	4,82	3,57	3,90
HOMENS	4,74	2,82	3,38
MULHERES	5,06	5,81	5,46
QUALIFICAÇÃO ACADÉMICA (FORMAÇÃO SUPERIOR)	2020	2019	2018
GLOBAL	67,43	66,52	65,70
HOMENS	62,50	61,39	60,39
MULHERES	82,84	82,53	81,25



REN